

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSEL, SULTRA, SULBAR**



Skripsi

**Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar**

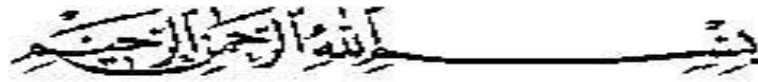
Oleh:

HARUN

NIM: 10600110023

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2014**

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, dengan judul pengarah Komunikasi Interperesonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar, sebagai tugas akhir untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Shalawat dan salam senangtiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw karean telah menjadi tauladan dan rahmat bagi seluruh alam, sehingga rahmat tersebut dapat sampai kepada penulis yang Insha Allah akan selalu taat dan patuh pada ajaran yang dibawakan Beliau. Amin.

Skripsi ini disusun karena penulis memiliki keinginan dan antusias yang besar untuk memberikan sebuah karya yang tulus atas segala ilmu dan pengalaman tulus yang diperoleh selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, walaupun karya ini sangat sederhana namun semoga dapat memberikan manfaat kepada para pembaca sekalian dan penulis akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dimasa depan.

Menjadi mahasiswa Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar ini memberikan banyak kebanggaan dan pengalaman yang tak terkira, sehingga setiap detik kebersamaan yang terlewati terasa begitu berharga dan bermakna bagi penulis, saat kebersamaan dalam perkuliahan,

bercanda, penderitaan dan nikmat sekaligus dalam kegiatan praktikum, pertengkaran dan suka duka, kesemuanya itu sungguh merupakan rahmat yang tak akan terlupakan buat penulis.

Dengan segenap jiwa dan setulus hati saya ucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua saya Almarhum Muh. Abduh dan Almarhumah Hj. Atta. Entah kata apa yang sanggup untuk mengungkapkan rasa terima kasihku kepada mereka, tanpa mereka aku tak lebih dari sosok yang tak berharga, semoga apa yang saya jalani tak pernah mengecewakan mereka dan doaku bagi mereka agar tenang dalam peristirahatannya. Buat saudaraku Syamsu Alam dan Rusdi Abduh yang tak pernah lelah memberi dukungan dan bantuan kepadaku dalam mengerjakan skripsi ini.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk dorongan moril maupun materil, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Qadir Gassing, M.A. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar beserta pembantu Rektor I, II, III, IV atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa memberikan dorongan, bimbingan dan nasehat kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bimbingan moral maupun bimbingan penyusunan skripsi ini. Beserta Pembantu Dekan I, II, III atas segala fasilitas

yang diberikan dan senantiasa memberikan dorongan, bimbingan dan nasehat kepada penulis.

3. Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si dan Bapak Dr. Awaluddin, SE.,M.Si. selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya untuk memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan serta saran-saran sejak penyusunan rancangan penelitian sampai selesainya skripsi ini.
4. Bapak Dr. Awaluddin, SE.,M.Si. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.,S.Comm selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan manajemen UIN Alauddin Makassar yang senantiasa memberikan bimbingan dan nasehat penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dan Ibu dosen serta pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah membantu penulis dalam menjalani masa studi.
6. Pimpinan dan segenap karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh saudara-saudari seperjuanganku mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2010 tanpa terkecuali, yang selama ini memberikan banyak pengalaman, pengetahuan, nasihat dan kasih sayang yang tak pernah henti kepada penulis. Terima kasih telah bersedia menjadi seorang sahabat selama ini.

Semoga semua bantuannya bernilai ibadah disisi Allah swt, juga untuk semua yang telah hadir dalam sisi kehidupanku kemarin. Semoga kita mampu

menjadi hamba yang bijak, yang mengerti arti diri dan posisi kita di antara hamba yang lain.

Akhirnya hanya kepada Allah jualah penulis serahkan segalanya. Semoga semua pihak yang banyak membantu penulis mendapat pahala dari Allah swt, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi penulis sendiri.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 26 November 2014

Penulis,

Harun

NIM. 10600110023



DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Hipotesis	3
D. Definisi Operasional Variabel.....	4
E. Tujuan Penulisan.....	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Peneitian Terdahulu	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komunikasi dalam Pandangan Islam.....	7
B. Pengertian Komunikasi.....	8
C. Jenis-Jenis Komunikasi.....	10
D. Komunikasi Interpersonal.....	15
E. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	18
F. Distorsi Pesan Dalam Komunikasi Interpersonal	19
G. Mengelola Komunikasi	21
H. Pengertian Produktivitas Kerja	23
I. Faktor-Faktor ynag Mempengaruhi Produktivitas Kejra.....	25
J. Pengukuran Produktivutas Kerja	26
K. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Produktivitas Kerja	26
L. Rerangka Pikir	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu penelitian	29
C. Pendekatan Penelitin	30
D. Populasi dan Sampel	20
E. Metode Pengumpulan Data.....	32
F. Instrumen Penelitian	33
G. Validitas dan Realbilitas Instrumen	35
H. Metode Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	40
B. Karakteristik Responden.....	53
C. Analisis Data dan Pembahasan	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA	67
----------------------	----

LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR TABEL

No.	Teks	halamn
3.1	Pedoman untuk memberikan koefisien korelasi	35
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
4.3	Pengelompokan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel	54
4.5	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.6	Pengujian Regresi Sederhana	56
4.7	Uji Koefisien Korelasi	57

ABSTRAK

Nama : Harun
NIM : 10600110023
Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar

Pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar kadang kala ditemui kendala didua seperti perbedan informasi dalam penerimaan pesan, kurang terciptanya kesamaan makna, kurang terjadinya hubungan yang interaktif yang menyebabkan pengaruh pada produktivitas kerja karna kerja sama yang tercipta kurang baik dikarenakan komunikasi yang kurang efektif didalam perusahaan. Berdasrkan dugaan kendala-kendala tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivits kerja pegawi PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistic regresi linear sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisa keeratan hubungan variabel secara individual. Sedangkan pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Dri hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,838 yang menunjukkan bahwa hubungan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja adalah posotif (searah). Dan nilai R^2 adalah sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa sekitar 70,3% perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal sedangkan sisanya 29,7% dijelaskan oleh variable diluar model. Hasil uji signifikan kedua variable 0,00 yang lebih kecil dari $X = 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memengaruhi produktivitas kerja.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kerja, PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi yang berjalan dengan lancar dan baik merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk menjaga agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan baik diperlukan alat pengikat dari hubungan-hubungan dalam organisasi yaitu komunikasi, karena itu semua organisasi baik dalam bentuk apapun serta tujuannya akan dibantu dan disatukan dalam melakukan fungsinya melalui proses komunikasi.

Komunikasi sangat penting dalam menciptakan kerjasama dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memudahkan penerimaan informasi yang tepat antara atasan dan bawahan serta bawahan kepada atasan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi adalah saluran untuk memberi dan menerima pengaruh, mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi serta perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya. Komunikasi sangat diperlukan secara lisan, tertulis, maupun dengan isyarat saja. Komunikasi sangat diperlukan dalam memberi tugas maupun mengingatkan para bawahan yang telah diberikan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin sangat berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif diantara sesama anggota organisasi, maupun unit kerja lainnya agar tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Pencapaian tujuan dan sarana harus didukung oleh komunikasi yang efektif dan efisien, sehingga pada

gilirannya dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dan akhirnya kinerja pegawai juga dapat meningkat.

Komunikasi yang baik adalah komunikasi dua arah. Akan tetapi dalam organisasi sering terjadi komunikasi melalui perantara sehingga terjadi komunikasi tidak langsung, sedangkan komunikasi satu arah sering mengalami kesukaran karena komunikasi cukup jelas, sehingga komunikasi dapat diartikan lebih luar dari pada hanya sekedar bertukar informasi atau menyampaikan kata yang menimbulkan hubungan timbal balik.

Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar komunikasi merupakan suatu aspek yang paling mendasar dalam membangun dan menciptakan kerjasama yang baik dan menghendaki adanya kondisi demokrasi dalam pelaksanaan kerja. Kepemimpinan yang buruk dapat memicu penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total karyawan.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan atau antar karyawan dengan karyawan mutlak diperlukan untuk menghasilkan kinerja seperti yang diinginkan. Komunikasi juga dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan organisasi secara berkesinambungan karena menyamngkut bagaimana atasan memotivasi, memberi perintah dan memimpin pegawainya, sebaliknya komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Komunikasi juga dapat meningkatkan keharmonisan kerja dalam suatu organisasi atau instansi apabila komunikasi itu dilakukan secara efektif, karena komunikasi yang efektif tidak hanya penting dilakukan secara vertikal tetapi juga secara horizontal artinya komunikasi antar pegawai dengan pegawai lainnya juga

penting demi menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja sehingga iklim kerja yang baik dapat tercipta dan kinerja karyawan dapat terdorong juga untuk lebih baik.

Meningkat atau menurunnya produktivitas kerja suatu perusahaan dapat disebabkan oleh keefektifan komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan tersebut karena dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama yang baik dimana kerjasama itu bisa terbentuk apabila ada komunikasi yang baik pula baik antara karyawan terhadap atasannya maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Maka dari itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi yang sebenarnya terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut kedalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karywan PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :
 “Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar ?”

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah : “diduga Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas pegawai PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar”.

D. Definisi operasional Variabel

Judul dalam skripsi ini adalah “**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar**”. Dan untuk menghindari dari kekeliruan dalam memahami judul skripsi ini maka penulis akan mengemukakan beberapa pengertian kata dan istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini

1. Komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi atau kegiatan mengirim atau menerima pesan yang berlangsung secara dua arah dengan maksud agar tercapai persamaan makna terhadap pesan/informasi yang disampaikan dan pesan/informasi gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan lambing-lambang, kata-kata, gambar, bilangan, grafik, dan lain-lain. Kegiatan atau proses penyampainlah yang biasanya dinamakan komunikasi.
2. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok haru lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Atau dengan kata lain kegiatan produksi yang dilakukan oleh seseorang yang dinilai dari efektifitas dan efisiensi selama proses hingga mencapai hasil yang diinginkan.

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi Interpresonal terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Penulis: Sebagai usaha untuk memahami masalah yang baerkaitan dengan komunikasi dan kinerja pegawai swbagai kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Organisasi: Hasil penelitian ini mmberikan informasi tambahan bagi organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam instansi pemerintah tentang komunikasi yang ada hubunganya dengan kinerja pegawai juga sebagai bahan organisasi dalam membuat kebijakan, terutama mengenai komunikasi.
3. Pihak Lain: sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.

G. Tinjauan Teoritis

Dalam penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu peneliti lain dalam menelaah masalah yang akan dibahas dengan berbagai pendekatan spesifik, selain itu dengan mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komrehensif mengenai posisi peneliti.

Oleh kerna itu pada bagian ini akan diketengahkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang antara lain :

No	Nama	Judul	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Elita, 2012	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Provinsi Sumatera Utara Medan	Analisis regresi linear, berganda	Hipotesis dari penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Provinsi Sumatera Utara Medan dapat diterima
2	Dasnien Nababan, 2012	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Medan	Analisis regresi sederhana	Hipotesis dari penelitian Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru signifikan dan dapat diterima
3.	Uni Satriadi, 2013	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah SULSEL, SULTRA, SULBAR	Analisis Regresi Sederhana, Berganda	Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diteliti dan dapat diterima.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi dalam Pandangan Islam

Al-Quran menyebutkan komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia. Untuk mengetahui bagaimana manusia seharusnya berkomunikasi, Al-Quran memberikan beberapa kata kunci yang berhubungan dengan hal itu. Al-Syaukani dalam tafsir Fath Al-Qadir karya Al-Syaukani, misalnya mengartikan kata kunci yang dipergunakan Al-Quran untuk komunikasi ialah al-qaul ini.

Dalam Islam kita selalu dituntun untuk melakukan hal yang baik, terutama dalam berkomunikasi dengan cara mengucapkan atau menyampaikan perkataan yang benar. Prinsip perkataan yang benar dalam berkomunikasi merupakan prasyarat dalam kebaikan perbuatan. Suatu pekerjaan benar atau keliru sekalipun, seringkali mengalami kegagalan karena diinformasikan atau dikomunikasikan dengan bahasa yang tidak benar. Berkomunikasi yang tidak benar merupakan salah satu akar timbulnya penyakit jiwa.¹ Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah An Nisa ayat 9 :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرْكُوهَا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ
فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

¹ Waryono Abdul Gafur, Tafsir Sosial, Mendialogkan Teks dengan Konteks, (Yogyakarta : El Saq Press, 2005), h.,151.

Terjemahnya :

”Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar.”²

Jalaluddin Rakhmat mengungkapkan makna qaulan syadidan dalam arti pembicaraan yang jujur, lurus, tidak bohong, dan tidak berbelit-belit sehingga pihak yang diajak berkomunikasi dapat memahami dengan jelas.³

B. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan peristiwa dimana pemberi berita dan penerima berita memperoleh pandangan yang sama tentang suatu berita. Dengan komunikasi atau hubungan dengan kata-kata atau media lain, meliputi hubungan tukar pikiran atau pendapat. Di dalam komunikasi orang mendapat informasi. Istilah komunikasi berasal dari kata *communicato* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. Kata *communicato* bersumber dari *communis*, yang memiliki arti sama. Yang dimaksud sama tersebut adalah maknanya.⁴ Dari pengertian tersebut komunikasi dapat diartikan sebagai kegiatan mengirim atau menerima pesan atau informasi yang berlangsung secara dua arah dengan maksud tercapai persamaan persepsi atau makna terhadap pesan/informasi yang disampaikan dan pesan/informasi yang

² Dartemen Agama, Al-Quran dan Terjemahannya (cet. 8, Bandung : Mizan Bunaya Kreativa, 2011), h., 151.

³ Jalaluddin Rakhmat, Prinsip-prinsip Komunikasi Menurut Al-quran (Bandung audieenta, 1994), h.,77.

⁴ Zuhdi, *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*, (Yogyakarta: Wahana Totalitas, 2011), h,1

disampaikan tersebut tidak hanya dalam bentuk kata-kata verbal tetapi bias juga non verbal.

Informasi adalah segala sesuatu yang dikomunikasikan, dalam hal ini pengetahuan tentang sesuatu. Informasi merupakan inti sistem komunikasi dan memberikan bahan dasar pengambilan keputusan.⁵ Komunikasi sangat penting dalam menciptakan kerja sama dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memudahkan penerimaan informasi yang tepat antara atasan dan bawahan serta bawahan kepada atasan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai sarana tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok.⁶ Komunikasi juga merupakan peristiwa dimana pemberi berita dan penerima berita memperoleh pandangan yang sama tentang suatu berita.⁷

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (Komunikator) kepada orang lain (Komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncuk dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan

⁵ Elita, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Provinsi Sumatera Utara*, Skripsi tidak dipublikasikan, Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, 2007, h.18.

⁶ Widjaya, *Ilmu Komunikasi*, Edisi Revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h.1.

⁷ Sukanto dan Reksohadiprojo, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Ke-lima, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h.54.

sebagainya yang timbul dari lubuk hati.⁸ Komunikasi juga dapat digunakan untuk mempengaruhi pikiran orang lain sebagaimana menurut Everett. M. Rogers dalam Marhhaeni mengemukakan komunikasi adalah “proses dimana suatu ide dari sumber lain dialihkan kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.”⁹

C. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Purwanto pada dasarnya ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis, yaitu :¹⁰

1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan kepada pihak lain melalui tulisan maupun lisan. Bentuk komunikasi ini memiliki struktur yang teratur dan terorganisir dengan baik. Melalui komunikasi lisan maupun tulisan diharapkan orang dapat memahami apa yang disampaikan oleh pengirim pesan dengan baik. Penyampaian suatu pesan melalui tulisan dan lisan memiliki suatu harapan bahwa seseorang akan dapat membaca atau mendengar apa yang dikatakan oleh pihak lain dengan baik dan benar.

Secara umum, untuk mengirimkan pesan-pesan, orang lebih senang berbicara daripada menulis suatu pesan. Alasannya, komunikasi lisan relatif lebih mudah dan praktis serta cepat dalam penyampain pesan.

⁸Sukanto dan Reksohadiprojo, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 19.

⁹ Marhaeni Fajar, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h.48.

¹⁰ Joko, Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Edisi Kedua, (Jakarta : Erlangga, 2003)

Meskipun demikian, bukan berarti bahwa komunikasi tulisan tidak penting, karena tidak semua hal bisa disampaikan secara lisan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan mendengar dan memahami yang relatif lemah atau kurang baik dari masing-masing orang.

Dari ketarampilan membaca, seseorang sering mengalami kesulitan dalam mengambil pesan-pesan penting dari suatu bacaan. Meskipun mendengar dan membaca adalah hal yang berbeda, keduanya memerlukan pendekatan yang serupa.

2. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal memiliki sifat yang kurang terstruktur yang membuat komunikasi non verbal sulit untuk dipelajari. Jenis komunikasi non verbal adalah gerakan isyarat-isyarat tertentu, komunikasi ini lebih bersifat spontan misalnya seseorang akan menggelengkan kepala apabila ia merasa tidak setuju.

Namun komunikasi non verbal memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada komunikasi verbal. Isyarat-isyarat komunikasi non verbal sangat penting, terutama dalam kaitannya dengan menyampaikan perasaan dan emosi seseorang. Salah satu keunggulan komunikasi non verbal adalah kesahihannya (reliabilitas), hal ini berkaitan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kebenaran pesan-pesan yang disampaikan dengan menggunakan bahasa isyarat. Secara umum, orang akan mudah menipu orang lain dengan menggunakan kata-kata dari pada menggunakan gerakan tubuh (bahasa isyarat). Komunikasi dengan menggunakan kata-

kata lebih mudah dikendalikan dari pada dengan menggunakan bahasa tubuh atau ekspresi wajah.

Ada lima macam bentuk komunikasi non verbal, yaitu :

- a. *Kinesics*, yaitu cara berkomunikasi dalam bentuk gerakan badan, gerakan tangan, ekspresi muka dan sebagainya. Cara ini bermanfaat untuk mengecek tingkat penerimaan seseorang.
- b. *Proxemics*, yaitu cara berkomunikasi yang tandanya ialah bagaimana pihak-pihak yang berkomunikasi menempatkan diri secara fisik dalam suatu komunikasi. Misalnya dengan semakin saling mendekatnya mereka berdiri atau duduk. Tetapi komunikasi yang kurang berhasil akan ditandai dengan makin menjauhnya kedua belah pihak.
- c. *Chronemics*, menunjukkan perilaku organisasi berdasarkan lama atau sebetulnya terputus suatu komunikasi lisan. Bila terjadi penghentian yang cukup lama jangka waktunya, ini menandakan adanya kekurangpastian. Tetapi bila komunikasi berlangsung secara berkesinambungan, ini memberikan indikasi bahwa komunikasi menarik bagi kedua pihak.
- d. *Occulesics* atau gerakan mata. Pentingnya arti gerakan mata ini terlihat kalau kita memperhatikan pemain poker. Untuk menutupi dari pandangan lawan gerakan mata yang dapat memberi arti tertentu, biasanya mereka memakai kacamata hitam. Larangan untuk memakai kacamata hitam ditempat yang dianggap cukup rahasia ada kemungkinan berhubungan dengan pendapat ini.

- e. *Physical appearance* atau penampilan fisik. Bukan rahasia lagi bahwa kita sering menilai seseorang dari cara ia berpakaian. Oleh karena itu, penampilan fisik seseorang sering menyebabkan timbulnya gangguan komunikasi.

Menurut Purwanto (2003) pola komunikasi yang terjadi dalam sesuatu organisasi dapat dibedakan menjadi saluran komunikasi formal dan saluran komunikasi non formal sebagai berikut :¹¹

1. Saluran komunikasi Formal

Dalam struktur organisasi garis fungsional, akan tampak berbagai macam posisi atau kedudukan masing-masing sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenang. Dalam kaitannya dengan proses penyampaian informasi dari manajer kepada bawahan ataupun dari manajer ke karyawan, pola transformasi informasinya dapat berbentuk komunikasi dari atas ke bawah (*top down* atau *downward communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*bottom-up* atau *upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communication*), dan komunikasi diagonal (*diagonal communication*).

- a. Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir kebawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dari personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan

¹¹ Joko dan Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta : Erlangga, 2003), h.28.

penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

- b. Komunikasi dari bawah ke atas (upward communication). Fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas (upward communication) adalah untuk menyampaikan informasi kepada tingkat manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkat bawah. Tipe komunikasi ini mencakup lampiran-laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen di atas.
- c. Komunikasi Lateral atau Horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/sederajat dalam organisasi

Komunikasi ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama
- 2) Komunikasi yang terjadi diantara departemen-departemen pada tingkat organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

d. Kominikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini staff, yaitu bahwa hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staff dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda.

2. Saluran Komunikasi Non Formal

Saluran komunikasi antar rekan kerja, atasan kebawahan dan bawahan ke atasan secara tidak resmi, tanpa peraturan-peraturan terikat.

D. Komunikasi Interpersonal

Menurut Dean dalam Liliweri komunikasi antar pribadi selalu dihubungkan dengan pertemuan antara dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur.¹² Menurut Devito dalam jurnal Sudarto menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung.¹³

Komunikasi interpersonal dalam organisasi sangat penting. Orang dengan keterampilan komunikasi baik membantu kelompok membuat lebih banyak keputusan inovatif dan dipromosikan lebih sering daripada individu dengan kemampuan kurang berkembang. Setiap individu dalam suatu organisasi (bisnis maupun nonbisnis) dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat dilepaskan dengan

¹² Liliweri, *Komunikasi Antar Pribadi* (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1997), h.54.

¹³ Sudarto, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Westfalia Indonesia", *Jurnal Keuangan dan Bisnis* 1, no. 1 (2009) : h. 67

dunia komunikasi. Salah satu jenis komunikasi adalah komunikasi antarpribadi (*interpersonal communications*)¹⁴.

Berdasarkan pengertian tersebut, paling tidak ada empat hal penting yang perlu diperhatikan, antara lain:¹⁵

1. Komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih.
2. Menggunakan media tertentu, misalnya menelpon atau bertatap muka.
3. Bahasa yang digunakan bersifat informal, dapat menggunakan bahasa daerah, bahasa pergaulan, atau bahasa campuran.
4. Tujuan yang ingin dicapai dapat bersifat personal bila komunikasi terjadi dalam suatu masyarakat, dan untuk pelaksanaan tugas pekerjaan bila komunikasi terjadi dalam suatu organisasi.

Didalam suatu masyarakat, komunikasi antar pribadi (*interpersonal*) merupakan bentuk komunikasi antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan dalam organisasi komunikasi yang terjadi antara manajer dengan karyawan atau karyawan yang satu dengan karyawan lainnya dengan menggunakan media tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang bersifat pribadi.

Menurut Davito dalam Felicia Setiono mengemukakan ada tujuh kualitas atau keterampilan yang dipertimbangkan untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif, yaitu :¹⁶

¹⁴ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta : Erlangga, 2011), h.27.

¹⁵ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, h.28

¹⁶ Felicia Setiono, *Komunikasi Organisasi*, (Surabaya : SMMAS, 2013), h. 39

1. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan mencakup kesediaan untuk membuka diri, mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan. Keterbukaan juga termasuk kesediaan untuk mendengarkan dan berinteraksi secara jujur terhadap pesan yang disampaikan oleh orang lain.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dari sudut pandang orang lain, merasakan perasaan orang lain dengan cara yang sama persis. Bersikap empati berarti mengerti secara emosional, tanpa kehilangan identitas pribadi, mengenai apa yang dialami oleh orang lain.

3. Sikap positif

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal meliputi penggunaan pesan bersifat positif daripada pesan yang bersifat negatif.

4. Kebersatuan

Kebersatuan mengacu pada keterlibatan pembicara dan pendengar, terciptanya rasa kebersamaan dan kesatuan. Komunikator yang memperlihatkan kebersatuan mengisyaratkan minat dan perhatian, hubungan dengan orang lain.

5. Manajemen Interaksi

Manajemen interaksi terdiri dari teknik-teknik dan strategi yang diatur dan dibawa dalam interaksi interpersonal. Manajemen interaksi yang efektif terlihat dari interaksi yang memuaskan kedua belah pihak. Tidak seorang

pun yang merasa diabaikan, masing-masing pihak berkontribusi dalam keseluruhan komunikasi.

E. Tujuan komunikasi Interpersonal

Berikut beberapa tujuan komunikasi interpersonal :¹⁷

1. Menemukan Diri Sendiri

Salah satu tujuan berkomunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita.

2. Menemukan Dunia Luar

Hanya berkomunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal itu menjadikan kita memahami lebih banyak dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian dan orang lain.

3. Membentuk dan Menjaga Hubungan yang Penuh Arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Hubungan yang baik membantu kita mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif dari diri kita.

¹⁷Arrni Muhammad, *Komunikasi Interpersonal*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h.165

4. Untuk Membantu

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya. Kita juga berfungsi membantu orang lain dalam interaksi komunikasi interpersonal kita sehari-hari.

F. Distorsi Pesan Dalam Komunikasi Interpersonal

Seringkali dijumpai dalam suatu organisasi terjadi salah pengertian antar satu anggota dengan anggota lainnya antara atasan dengan bawahannya mengenai pesan yang mereka sampaikan dalam berkomunikasi. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal di antaranya berasal dari cara orang memproses pesan yang mereka kirimkan atau terima, dari fungsi sistem organisasi itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi distorsi komunikasi dalam organisasi atau perusahaan:¹⁸

1. Kedudukan atau Posisi dalam Organisasi

Kedudukan atau posisi dalam suatu organisasi mempengaruhi cara orang berkomunikasi. Anggota-anggota fungsional organisasi yang menduduki posisi dengan tugas yang menduduki posisi dan otoritas yang ditetapkan untuk itu akan mempunyai pandangan dan sistem yang berbeda dengan orang lain yang mempunyai kedudukan yang berbeda.

2. Hierarki dalam Organisasi

Orang yang menduduki posisi yang lebih tinggi dalam hierarki, mempunyai kontrol yang lebih banyak daripada orang yang ditempatkan

¹⁸Arni Muhammad, *Komunikasi Interpersonal*, h.214

pada bagian bawah. Informasi mungkin akan terganggu ke atas karena bawahan harus berhati-hati untuk membicarakan sesuatu yang menarik bagi atasannya untuk didengar dan menghindarkan topik atau cara penyampaian yang sensitif pada atasannya.

3. Hubungan yang Tidak Personal.

Hubungan yang tidak personal dalam organisasi mempengaruhi cara orang berkomunikasi. salah satu dari karakteristik organisasi formal adalah hubungan yang bersifat formal dan tidak personal. Hubungan yang tidak personal ini mengarahkan kepada tekanan-tekanan yang bersifat emosional.

G. Mengelola Komunikasi

Menurut Purwanto ada dua hal dalam mengelola komunikasi, pertama; bagaimana menangani pesan-pesan yang bersifat rutin, kedua: bagaimana menangani krisis komunikasi, penjelasan dan hal tersebut disajikan berikut ini:¹⁹

1. Penanganan pesan-pesan rutin.

Volume pesan-pesan (tertulis) pada umumnya dalam organisasi besar lebih banyak dari pada dalam organisasi memuaskannya perhatian pada bagaimana memaksimumkan manfaat (*benefit*) dan kegiatan komunikasi dengan biaya (*cost*) tertentu. Untuk dapat memaksimalkan manfaat dan meminimkan biaya tersebut, seorang manajer perlu memperhatikan berbagai hal berikut :

a) Mengurangi jumlah pesan rutin

¹⁹ Purwanto dan Joko, *Komunikasi Bisnis*, h.48

Arus pesan dalam suatu organisasi yang disampaikan secara lisan maupun tulisan perlu dikelola dengan baik, dalam hal ini seseorang manajer suatu organisasi perlu mencantumkan skala prioritas pesan. Untuk membentuk suatu halaman surat diperlukan waktu dan sumber-sumber (uang, bahan, waktu, tenaga). Organisasi juga perlu menghitung berapa rata-rata biaya yang diperlukan untuk mencatat, mengetik, mengedit, dan mengirimkan surat serta berapa lama surat bisnis dapat diselesaikan. Oleh karena itu, jika suatu pesan perlu diberikan secara tertulis, sepucuk surat hanya akan menambah beban informasi yang akan disampaikan, maka lebih baik pesan disampaikan dengan cara lain. Seperti lewat telepon atau tatap muka.

b) Instruksi yang jelas

Kesalahan yang menyebabkan macetnya komunikasi, maka dapat dibebankan kepada setiap orang yang ada dalam organisasi. Namun dalam hal ini seorang manajer mempunyai tanggung jawab khusus untuk membuat setiap orang didalam organisasi tahu apa yang harus dilakukan. Orang-orang yang bertugas melakukan komunikasi (Komunikator) sudah seharusnya memahami kebutuhan dan tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga ia dapat menghindari dirinya dari kesalahan memberi instruksi. Manajer yang sekaligus sebagai komunikator juga perlu selalu mencari kejelasan suatu pesan, karena kebutuhan organisasi yang

terus berkembang secara dinamis mempengaruhi arti setiap pesan. Disamping itu, manajer juga seharusnya tetap berkomunikasi dengan sifatnya secara keseluruhan, untuk menjaga hubungan dengan anggota staff, dan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap perkembangan suatu pesan.

2. Penanganan krisis komunikasi

Mengelola arus pesan-pesan bisnis dari hari ke-hari adalah suatu hal yang biasa. Tetapi tes keterampilan komunikasi yang sebenarnya adalah pada saat munculnya krisis komunikasi dalam suatu organisasi. Semakin besar tantangan atau resiko yang dihadapi, semakin tinggi tingkat kemampuan atau ketarampilan yang dibutuhkan. Krisis komunikasi ini merupakan suatu ajang uji coba keterampilan yang cukup matang. Dalam kaitannya dengan krisis komunikasi, ada dua falsafah dalam komunikasi yaitu :

- a) Bersikap diam, tidak mengatakan sesuatu
- b) Katakan apa yang terjadi dan segera

Kedua pendekatan itu ternyata dapat dipastikan dalam situasi nyata dan berhasil, seperti yang dialami perusahaan Amerika *Johnson & Johnson* dan *Gareber*. Namun, beberapa ahli hubungan masyarakat (*publik relation*) menyarankan agar perusahaan menangkis rumor yang beredar dalam masyarakat dengan cara menjelaskan apa yang terjadi masalahnya secara terbuka tanpa ditutup-tutupi kepada pihak publik dan para karyawannya.

H. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah penguubahan bahan bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan konsumen. Hasil tersebut biasa berupa barang-barang atau jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun kedua istilah tersebut saling berkaitan, tetapi salah jika menganggap produktivitas merupakan fasilitas produksi yang aktif. Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dll) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut

Tohardi dalam Edy Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas pada dasarnya mencakup mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan menolong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan dan peningkatan.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (b) aspek efisiensi tenaga kerja, dan (c) aspek kondisi dan lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.²⁰

Lebih lanjut Ravianto dalam Edy Sutrisno menjelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap seperti yang telah dipaparkan diatas akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap dalam ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Faktor manusia telah menjadi focus penghargaan dunia sejak abad ke-18 yang populer dengan penerapan ilmu perilaku manusia. Oleh karena itu produktivitas merupakan kepentingan tenaga kerja dan lingkungan.²¹

I. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Setiap perusahaan berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri atau dengan faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat pengasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja.

²⁰Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : SMMAS, 2000), h.58.

²¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2010), h, 101

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :²²

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti karyawan akan belajar untuk melakukan hal yang benar dan tepat.

2. Mental dan Kemampuan Fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

J. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaiki produktivitas,

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.103

pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan bersifat sebagai masukan untuk pengambilan keputusan strategis.²³

Seorang pegawai yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dapat dikatakan produktif dengan demikian pegawai dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif, jadi dengan kata lain produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak dan baik dengan usaha yang sama.²⁴ Jadi produktivitas dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

K. Hubungan Komunikasi Interpesonal dengan Produktivitas Kerja

Keterampilan pimpinan dan pegawai berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Komunikasi yang buruk dalam perusahaan bisa merusak hubungan perusahaan dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Rusaknya hubungan hubungan dengan berbagai pihak akan merugikan perusahaan. Misalnya, para pegawai sering melakukan kesalahan.²⁵

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan merupakan salah satu pemicu tumbuh dan meningkatnya kinerja karyawan. Selain hubungan antara karyawan dan atasan, hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya harus baik. Komunikasi horizontal mampu meningkatkan koordinasi antar bagian, meningkatkan kekompakan, dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.²⁶

²³ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007), h.382.

²⁴ Umi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen pada Yayasan Pendidikan Gunung Jati Gurah*, (Kediri, UIN PRESS. 2007), h.12

²⁵ Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta : Andi, 2007), h.26.

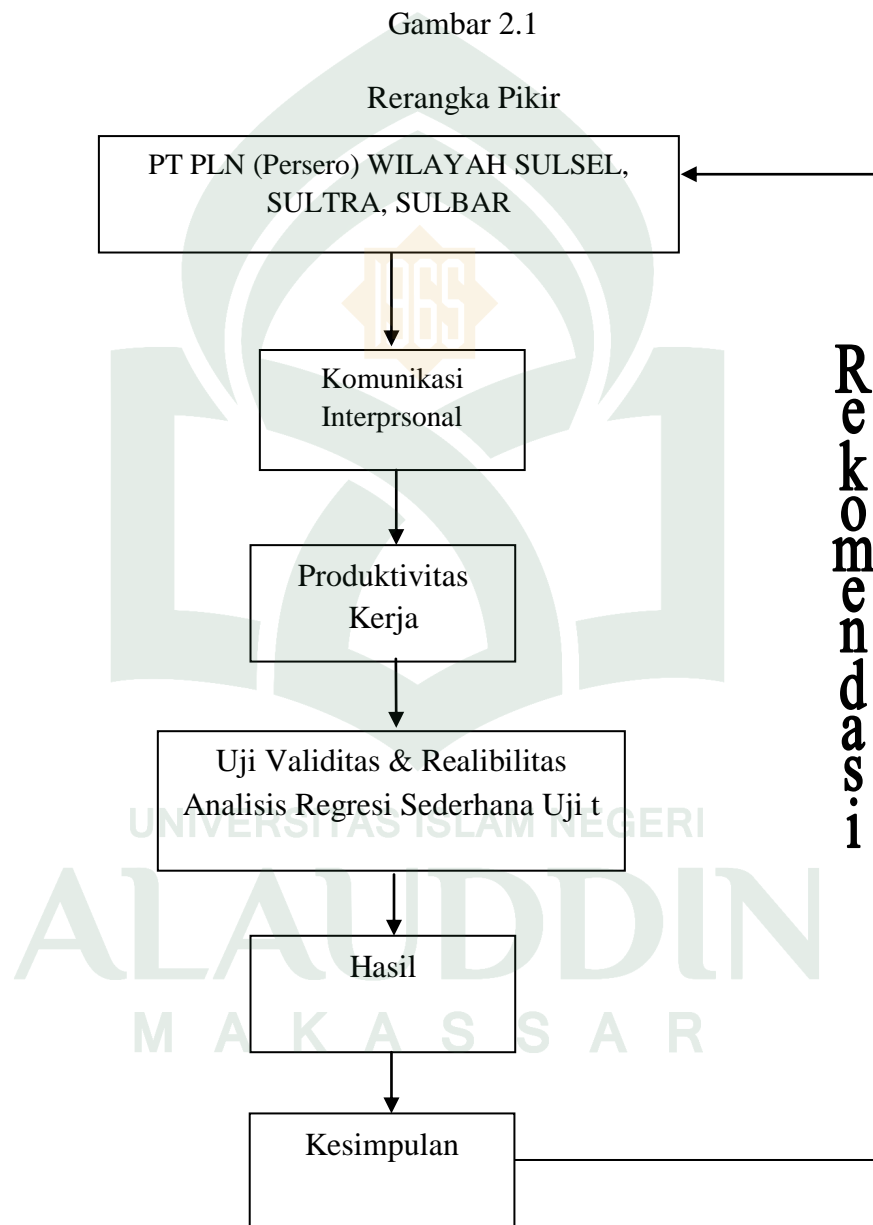
²⁶ Sutrisna Dewi *Komunikasi Bisnis*, h.34.

Hal ini tidak dapat dipungkiri karena komunikasi yang berperan. Proses komunikasi inilah diharapkan pekerjaan yang telah direncanakan dengan baik dapat terlaksana dan alat untuk mencapainya adalah kinerja pegawai. Sehingga diyakini bahwa ada hubungan antar komunikasi dengan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai peranan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi pemerintah ini dapat terus menjalankan kegiatannya secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



L. Rerangka Pikir

Untuk mengetahui bagaimana hubungan Komunikasi Interpersonal dengan efektivitas kerja, maka dapat dilihat proses pada gambar 2.1



BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.¹ Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan terjun langsung di lapangan (*field research*), dimana peneliti mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang diteliti dengan menyesuaikan pada kondisi lingkungan penelitian. Peneliti akan mendeskripsikan data-data yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian.

Untuk menjawab masalah dan mengungkap tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar, digunakan penelitian yang bersifat verifikatif dengan mempergunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

B. *Lokasi dan Waktu Penelitian*

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar yang berlokasi di Jl. Hertasning

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini rencananya dilakukan mulai bulan september sampai November 2014.

C. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan tetap PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar yang berjumlah 194 Orang.⁴

h.8. ² Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013).

³, Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, h. 72.

⁴ Sumber data dari PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR, 2014.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵ Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar. Tujuan penentuan sampel adalah untuk menentukan perolehan keterangan mengenai penelitian dengan cara mengamati hanya sebahagian dari populasi suatu cerminan dari populasi yang diteliti. Dengan alasan tersebut, penelitian umumnya hanya dilakukan terhadap sampel yang diteliti. Dengan alasan tersebut, penelitian umumnya hanya dilakukan terhadap sampel yang telah dipilih saja mewakili populasi yang akan dijadikan generalisasi nantinya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability sampling* adalah teknik yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Agar sampel yang diperoleh lebih representatif maka, teknik *probability sampling* dilakukan dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁶

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h.72.

⁶ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. h. 118.

Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin:⁷

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana, n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : presentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{194}{1 + 195 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 195 (0.01)}$$

$$n = \frac{194}{1 + 1,94}$$

$$n = \frac{194}{2,94}$$

$n = 65,4$ dibulatkan menjadi 65 sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Data-data yang dibutuhkan oleh peneliti dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut:

⁷Sugiyono , *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*.h. 124

1. Teknik Kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca berbagai literature yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.
2. Teknik lapangan (*field research*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan dengan berbagai teknik diantaranya :
 - a. Kuesioner/angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat nantinya dalam penelitian pada kantor wilayah PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar.

Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan angket berskala Likert yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel. Menurut Sugiyono bahwa: “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”⁸. Dalam skala likert terdapat 3,4,5,6,7 interval, dari kata “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan kategori jawaban :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. (STS) = Sangat tidak setuju | skor jawaban 1 |
| 2. (TS) = Tidak setuju | skor jawaban 2 |

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 132.

3. (KS) = Kurang Setuju skor jawaban 3
4. (S) = Setuju skor jawaban 4
5. (SS) = Sangat setuju skor jawaban 5

b. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian dalam hal ini pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket/kuesioner. Hal ini disesuaikan dengan metode pengumpulan data yang digunakan, yakni metode angket (*questionnaire*). Metode ini dapat menggunakan jenis instrumen penelitian berupa angket (*questionnaire*), daftar cocok (*check list*), skala (*scala*), dan inventori (*inventory*).⁹ Di antara jenis instrumen di atas, yang dianggap paling cocok untuk penelitian ini adalah angket.

Angket disusun dengan memperhatikan responden yang menjadi objek penelitian. Kondisi responden yang rata-rata memiliki pendidikan formal tidak sampai pada perguruan tinggi dipertimbangkan secara serius. Untuk itu, kuesioner disusun dengan sederhana dan semudah mungkin untuk dipahami dan diisi.

⁹Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi Keenam. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), h. 102.

G. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen.¹⁰ Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkoreksi skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.¹¹

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (*Degree of Freedom*)¹² pada tingkat kesalahan 10%. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer (*Excel Sttistic Analysis & SPSS*).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan

¹⁰Duwi Puriyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Windows 20*. (Yogyakarta: Promacom, 2010), h. 169.

¹¹ Bhouno Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengn SPSS* (Yogyakrta : Andi Offset, 2005),h.67-68.

¹² Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengn SPSS*, h.72

alat ukur yang sama.¹³ Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat kehandalan (reliability) dari masing-masing angket variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati angka 1 mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. “Menurut Bhuono Agung Nugroho realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha \geq dari 0,60”¹⁴.

H. Metode Analisis Data

Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi merupakan analisis mengenai seberapa pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh koefisien regresi, disimbolkan dengan (b). semakin besar koefisien regresi menunjukkan semakin besar pengaruhnya terhadap perubahan proporsional variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang hanya melibatkan satu (X) dan satu (Y).¹⁵ analisis liner mempunyai bentuk persamaan:¹⁶

$$Y = a + bX$$

¹³ Dwi Puriyanto, *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data dan Ujin Statistik* (Yogyakarta: Media Kom, 2008), h. 25.

¹⁴ Nugroho, Bhuono Agung, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h. 72.

¹⁵ Dadang Sunyoto, *Dasar-dasar Statistik*, (Cet.1, Sleman: CAPS, 2012),h.181.

¹⁶ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta : Andi Publisher, 2004), h.12.

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Komunikasi Interprsonal

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara Komunikasi Interpersonal (X) dengan produktivitas kerja (Y). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedomman pada ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi¹⁷

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, 2010

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Adminstrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h.74

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dengan simbol R^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung berdasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa R^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum R^2 digunakan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika R^2 sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi dengan data sempurna.

4. Uji Signifikan (Uji $-t$ / t -test)

Uji hipotesis yang digunakan adalah satu arah dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Tahap-tahapnya adalah:¹⁸

a. Hipotesis awal

H_0 : Tidak ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan produktivitas kerja (tidak signifikan)

H_1 : Ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan produktivitas kerja (signifikan)

1. Menentukan taraf nyata/level of significance = α

Taraf nyata/derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%$, 5% ,

10% dengan:

$$df = n - k$$

¹⁸ Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), h. 192.

Dimana:

$df = \text{degree of freedom/derajat kebebasan}$

$n = \text{Jumlah sampel}$

$k = \text{Banyaknya koefisien regresi + konstanta}$

2. Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesis nol diterima atau tidak. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria sebagai berikut:

(a) H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} \alpha/2 (n - k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

(b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel} \alpha/2 (n - k)$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

3. Kesimpulan

(a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y.

(b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Perasahaan*

1. Sejarah Perusahaan

Sejak Awal berdirinya Perusahaan Listrik Negara, peristiwa penting yang terjadi akan di uraikan melalui tahun-tahun penting sejarah kelistrikan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi barat, Sebagai berikut:

a. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang di kelolah oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar.

b. Tahun 1925

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi Sungai Je'neberang, Sungguminasa, namun hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

c. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas Lapangan Sepak Bola Bontoala, yang dikelola oleh N.V. Nedherlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM).

d. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan ketenagalistrikan dialihkan ke N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM).

e. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh PLN Makassar, namun wilayah operasinya terbatas hanya di kota Makassar. Daerah luar kota Makassar seperti Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo, Pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya dilakukan Oleh PT MPS (Maskapai untuk perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah yang menjadi cikal bakal lahirnya PT PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal saat ini.

f. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit induk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

g. Tahun 1973

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur organisasi dan pembagian tugas Perusahaan Umum, PLN eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

h. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang di dalamnya disebutkan bahwa Perusahaan mempunyai unsur Pelaksana yaitu proyek PLN Wilayah. Oleh sebab itu, Direksi Perum

Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VI menjadi PLN Wilayah VIII.

i. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero sekaligus mengubah namanya menjadi PT PLN (Persero) Wilayah VIII.

j. Tahun 2001

Sejalan dengan kegiatan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

k. Tahun 2006

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

2. Visi Misi dan Motto

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh dan berkembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insane

b. Misi

Untuk mencapai visi, maka manajemen PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbarmelakukan beberapa cara sebagai berikut :

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Motto

“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity for a better future)”.

3. Struktur Organisasi

Untuk mencapai keteraturan kerja dalam organisasi maka organisasi harus membentuk pola kerja sama yang saling terkait. Struktur organisasi akan menciptakan keselarasan dan keteraturan kerja. PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar sebagai unit induk Wilayah Sulsel Sultra dan Sulbar dipimpin oleh seorang General Manager dengan dibantu oleh enam bidang berikut :

- a. Manajer Bidang Perencanaan.
- b. Manajer Bidang Pembangunan
- c. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi
- d. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan
- e. Manajer Bidang Keuangan
- f. Manajer Bidang SDM dan KHA

Dibawah General Manager terdapat jabatan yang setara dengan Manajer Bidang yaitu Kepala Audit Internal dan P2K.

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar memiliki 3 Sektor Pembangkitan, sebagai berikut:

- a. Sektor Tello
- b. Sektor Bakaru
- c. Sektor Kendari

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar memiliki 2 unit pengatur sebagai berikut:

- a. Area Pengatur dan Penyalur Beban (AP2B) Sistem Sulsel
- b. Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar

Untuk melayani pelanggan dibentuk 9 Cabang, sebagai berikut:

- a. Area Makassar
- b. Area Kendari
- c. Area Pare-pare
- d. Area Watompone
- e. Area Bulukumba
- f. Area Pinrang
- g. Area Palopo
- h. Area Bau-bau
- i. Arae Mamuju

Uraian tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasi unit induk kantor wilayah PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar, sebagai berikut:

a. General Manager

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha, melalui optimalisasi seluruh Sumber Daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta iklim kerja yang produktif.

b. Auditor Internal

Fungsi dari auditor internal adalah membantu pimpinan dalam menyelenggarakan pembinaan dan penilaian atas sistem pengendalian manajemen maupun operasional serta memberikan rekomendasi bagi perbaikan dan kemajuan perusahaan. Audit Internal bertanggung jawab menyelenggarakan audit internal sesuai program kerja pemeriksaan tahunan dan pemantauan tindak lanjut hasil temuan, pembinaan dan penyempurnaan sistem manajemen dan operasional untuk mendukung terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik.

Audit Internal bertugas, sebagai berikut:

- 1) Menyusun program kerja pemeriksaan tahunan, sesuai program kerja perusahaan.
- 2) Melaksanakan Audit Internal yang meliputi audit keuangan, teknik, manajemen dan SDM.
- 3) Memberikan masukan dan rekomendasi yang menyangkut proses manajemen dan operasional.
- 4) Memonitor tindak lanjut temuan audit internal.
- 5) Menyusun laporan manajemen bidangnya

c. Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya program kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya pengusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

Uraian tugas dalam bidang perencanaan, sebagai berikut

- 1) Menyusun perencanaan wilayah, yaitu:
 - a) RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik)
 - b) RJP (Rencana Jangka Panjang)
 - c) RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) bersama bidang-bidang terkait
 - d) Rencana pengembangan ketenagalistrikan.
- 2) Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja.
- 3) Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam melakukan penilaian finansialnya.
- 4) Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi.
- 5) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 6) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 7) Menyusun laporan manajemen bidangnya.

d. Bidang Pembangkitan

Bertanggung jawab atas perencanaan dan keselamatan operasi, pemeliharaan pembangkit termasuk keandalan sistem pembangkit, pencapaian

target produksi/penjualan tenaga listrik dengan efisiensi dan keandalan mutu yang baik dan harga yang kompetitif.

Tugas bidang Pembangkitan, sebagai berikut:

- 1) Menetapkan strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit serta membina penerapannya.
- 2) Pencapaian target produksi pembangkit bulanan/tahunan yang efisien dengan mutu dan keandalan yang baik.
- 3) Menjamin pelaksanaan pemeliharaan pembangkit tepat waktu.
- 4) Menetapkan standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit.
- 5) Analisa dan evaluasi gangguan pembangkit termasuk laporan realisasi produksi pembangkit.
- 6) Membina dan supervisi unit dalam hal penyusunan rencana pengoperasian/pemeliharaan sistem pembangkit dengan perhitungan biaya.
- 7) Menetapkan kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina pemeliharaannya.
- 8) Menetapkan kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan serta membina penerapannya.
- 9) Menentukan strategi penyusunan RKAP yang terkait dengan bidangnya dan melaksanakan kegiatan kedinasan sesuai dengan arahan atasan langsung.

e. Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk

keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas pengusaha tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik serta dukungan logistik bagi operasional pengusaha tenaga listrik di unit pelaksana.

Tugas Bidang Transmisi dan Distribusi, sebagai berikut:

- 1) Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi dan membina penerapannya.
- 2) Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi serta jaringan distribusi.
- 3) Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 4) Melakukan pengendalian susut energy listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, dan distribusi serta saran perbaikannya.
- 5) Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- 6) Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 7) Menyusun kebijakan manajemen pengadaan, perbekalan pembangkitan, transmisi dan distibusi serta membina penerapannya.
- 8) Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan dan membina penerapannya.

- 9) Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi serta jaringan distribusi.
- 10) Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi serta jaringan distribusi.
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

f. Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

Tugas Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan, sebagai berikut:

- 1) Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran serta perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.
- 2) Mengevaluasi harga jual beli.
- 3) Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
- 4) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 5) Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan, standar dan produk layanan, ketentuan data induk pelanggan (DIL) dan data induk saldo (DIS) serta Konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- 6) Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.

- 7) Mengkoordinasikan penagihan kepada pelanggan tertentu, seperti TNI/POLRI dan instansi vertical.
- 8) Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
- 9) Menyusun mekanisme interaksi dan antar unit pelaksana.
- 10) Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
- 11) Membuat usulan RKAP bersama bidang perencanaan dan lainnya.
- 12) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 13) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 14) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

g. Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan peengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

Tugas Bidang Keuangan, sebagai berikut:

- 1) Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- 2) Mengendalikan anggran investasi dan anggaran operasi.
- 3) Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- 4) Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- 5) Melakukan pengelolaan keuangan.
- 6) Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit
- 7) Meyusun laporan keuangan konsolidasi.

- 8) Menyusun laporan rekonsialisasi perusahaan.
- 9) Menyusun dan menganalisa kebijakan rasio dan penghapusan asset.
- 10) Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
- 11) Membuat usulan RKAP yang sesuai dengan bidangnya.
- 12) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 13) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 14) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

h. Bidang SDM dan KHA

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian, dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Tugas Bidang SDM dan KHA, sebagai berikut:

- 1) Mengelola:
 - a) pengembangan organisasi dan manajemen.
 - b) pengembangan SDM.
 - c) manajemen SDM.
 - d) administrasi dan data kepegawaian.
- 2) Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
- 3) Membina hubungan industrial.
- 4) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 5) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 6) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Bidang KHA (Komunikasi, Hukum dan Administrasi) bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretaritan, komunikasi masyarakat dan hukum, pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Tugas Bidang KHA, sebagai berikut:

- 1) Mengelola sertifikasi asset, dokumentasi dan perpustakaan, administrasi kesekretariatan, protocol serta rumah tangga kantor induk.
- 2) Mengelola komunikasi, kemasyarakatan, pelanggan, fasilitas, prasarana kerja, sistem keamanan serta pengamanan kantor.
- 3) Mengelola program bina/peduli lingkungan.
- 4) Melakukan advokasi hukum dan peraturan perusahaan.
- 5) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 6) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 7) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

i. Sektor

Mengelola dan melaksanakan kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit di wilayah kerjanya secara efisien berdasarkan kebijakan kantor induk.

j. Area Penyaluran dan Pengatur Beban (AP2B)

Mengelola dan melaksanakan kegiatan operasi dan pemeliharaan transmisi tenaga listrik serta pengaturan beban di wilayah kerjanya secara efisien berdasarkan kebijakan kantor induk sesuai standar yang ditetapkan.

k. Area

Mengelola dan melaksanakan kegiatan penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan pembangkit dan jaringan distribusi tenaga listrik di wilayah kerjanya berdasarkan kebijakan kantor induk untuk memenuhi keandalan pasokan pemenuhan kebutuhan.

B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar selama bulan November 2014 terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut ini komposisi jenis kelamin responden dalam table 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	44	67,7%
2	Perempuan	21	32,2%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer Olahan 2014

Dari table 4.1 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebesar 67,7%.

2. Pengelompokan Responden Menurut Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kualitas tenaga kerja. Usia responden dibedakan menjadi empat yaitu 20 – 29 tahun, 30-39 tahun, 40 – 49 tahun, dan 50 tahun keatas. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk ke dalam golongan produktif atau tidak. Dibawah ini disajikan komposisi usia responden dalam table 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Pengelompokan Usia

No	Usia Responden (tahun)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	20-29	15	23,1%
2	30-39	25	38,5%
3	40-59	18	27,7%
4	50 keatas	7	10,8%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer Olahan 2014

3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir para tenaga kerja menunjukkan kualitas sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para tenaga kerja pada

umumnya juga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut komposisi usia responden disajikan dalam tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Pengelompokan Tingkata Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	9	20,8%
2	D3	11	16,9%
3	S1	31	47,7%
4	S2	13	20,0%
5	S3	1	1,5%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer Olahan 2014

C. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Data.

Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari 65 responden yang merupakan pegawai PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, dilakukan analisis dengan menggunakan uji statistik yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian antara komunikasi interpersonal dengan produktivitas kerja. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows* versi 17.0.

Data yang digunakan dalam analisis ini disajikan dalam lampiran dengan merangkum sebagai berikut :

a. Uji Validatas

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale dengan melihat *table item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation*

kemudian membandingkan dengan r table (10%). Dikatakan valid apabila nilai corrected item-Total Correlation $> r$ table yaitu 0,2058. Uji validitas tiap item pertanyaan skor totalnya disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variable	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Komunikasi interpersonal	P1	0.691	0,2058	Valid
		P2	0.440	0,2058	Valid
		P3	0.678	0,2058	Valid
		P4	0.731	0,2058	Valid
		P5	0.646	0,2058	Valid
		P6	0.671	0,2058	Valid
		P7	0.622	0,2058	Valid
		P8	0.463	0,2058	Valid
		P9	0.484	0,2058	Valid
2	Produktivitas kerja	P1	0.412	0,2058	Valid
		P2	0.706	0,2058	Valid
		P3	0.389	0,2058	Valid
		P4	0.662	0,2058	Valid
		P5	0.507	0,2058	Valid
		P6	0.608	0,2058	Valid
		P7	0.731	0,2058	Valid
		P8	0.623	0,2058	Valid
		P9	0.382	0,2058	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,2058. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program *computer Excel Statistic Analisis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpha* > 0,60.¹

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.912	18

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2014

Hasil output SPSS 17.0 pada table 4.5 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0.914 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang dilampirkan adalah reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja pada kontor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Hasil analisis regresi sederhana tertera pada tabel berikut

¹Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, (Yogyakarta : Andi, 2005), h. 72

Tabel 4.6
Pengujian Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.545	2.087		2.657	.010
X	.808	.066	.838	12.204	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2014

Dari tabel tersebut, hasil perhitungan hubungan pengetahuan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRSBAR (Variabel X) didapatkan $\alpha=5,545$ dan $\beta=0,808$ sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,545 + 0,808x + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$\alpha = 5,545$ menunjukkan bahwa jika komunikasi interpersonal atau $X = 0$, maka produktivitas kerja sama dengan 5,545

$\beta = 0,808$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin komunikasi interpersonal, akan mendorong produktivitas kerja sebesar 0,808.

d. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal (X) dengan produktivitas kerja (Y). Koefisien korelasi merupakan rata-rata hubungan bersifat dua arah.

Tabel 4.6
Uji Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.838 ^a	.703	.698	2.708	.703	148.941	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2014.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwan nilai R sebesar 0,838. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada dikategori hubungan yang sangat kuat.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.6.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,703 atau 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,3% terhadap produktivitas kerja (Y) dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain komunokasi interpersonal, seperti motivasi kerja

pegawai, kemampuan kerja, suasana kerja, lingkungan dan teknologi yang digunakan dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dalam <http://eprints.undip.ac.id/12755/> yang diakses pada tanggal 8 juni 2014 pukul 13.05 Wita bahwa: “faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja adalah motivasi, kemampuan kerja, suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas prosedur kerja”.²

f. Uji signifikan (Uji -t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja, proses pengujian sebagai berikut :

- a) $t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima atau H_1 ditolak apabila taraf nyata $\alpha (0,1) \leq$

Significancy

- b) $t_{hitung} \geq t_{tabel} = H_0$ ditolak atau H_1 diterima apabila taraf nyata $\alpha (0,1) \leq$

Significancy

Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 12.204 dan t_{tabel} dengan $\alpha (0,1)$ yaitu 1,29492 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan $\alpha 0,1$ lebih besar dari pada *Significancy* (0,000). Oleh karena $H_0 > H_1$ maka H_1 diterima yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. berarti ada sifat ketergantungan variable komunikasi interpersonal maupun variable lainnya dengan produktivitas kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa hipotesis “ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar. Dalam hal

²Gie. *faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja*. <http://eprints.undip.ac.id/12755/>. diakses pada tanggal 8juni 2014 pukul 13.05.

ini hipotesis diterima. sebagaimana yang dikemukakan oleh Annisa Fahma Febriana dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Finance Cabang Surakarta bahwa komunikasi interpersonal pimpinan terhadap tingkat kinerja karyawan.”³

2. Pembahasan

a. Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal

Pelaksanaan komunikasi interpersonal yang baik merupakan salah satu factor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar karena komunikasi Interpersonal adalah cara untuk mengatur hubungan antar individu dan kelompok sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar berada dalam kategori yang baik ditinjau dari segi komunikasi sebagai tindakan koordinasi, membagi informasi, dan menampilkan emosi dan perasaan. Apalagi dalam sebuah organisasi menetapkan peran kepada masing-masing anggotanya agar peran-peran itu kemudian dioperasionalkan kedalam tugas dan fungsi pegawai. Selanjutnya agar tugas dan fungsi tersebut dapat dilakukan dengan tepat maka diperlukan pelaksanaan komunikasi yang efektif sehingga dapat menciptakan kerja sama yang kompak antar pegawai.

³ Annisa Fahma, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Armada Finance Cabang Surakarta”, Skripsi dipublikasikan (2012) : h. vii

b. Tingkat Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar berada pada kategori cukup tinggi. Tingkat produktivitas kerja pegawai yang cukup tinggi tersebut dapat berdampak pada hasil kerja yang memuaskan sehingga tujuan organisasi pun akan dapat dicapai secara maksimal.

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari kriteria bagaimana tingkat efisiensi kerja, tingkat kepuasan kerja, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, tingkat kedisiplinan pegawai, dan bagaimana pegawai menaati norma perusahaan serta mampu melakukan interaksi antar pegawai lain yang berada di unit lain dalam organisasi sebab setiap pegawai walaupun berada pada unit lain yang berbeda tetapi harus tetap saling berinteraksi atau berkomunikasi sehingga informasi yang dibutuhkannya dari unit lain dapat diperoleh dalam rangka pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan pegawai dalam beradaptasi tersebut tidak hanya dengan pegawai baru tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan dan adanya kebijakan-kebijakan baru yang diterapkan.

Kemampuan untuk menyesuaikan diri atau menghadapi tekanan, yakni kemampuan seorang karyawan terutama pimpinan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, apalagi kalau perubahan itu

dirasakan cukup menekan keadaan mental atau psikologis.⁴ Komunikasi yang efektif mengandalkan kemampuan individual untuk menghadapi keadaan yang ambigu atau tidak pasti.

c. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan antara variable komunikasi interpersonal dan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar. Demikian pula hasil analisis data juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa “ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar”, dapat diterima. Jadi jelaslah bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan tingkat produktivitas kerja pegawai sehingga setiap pegawai maupun pimpinan organisasi harus senang tiasa menjalin komunikasi yang efektif untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien.

Sebagaimana diungkapkan oleh Liliweri bahwa jika kita membahas organisasi sebagai perilaku manusia yang berkerja bersama-sama dalam organisasi maka kata kunci untuk efektivitas organisasi yang dapat

⁴ Alo Liliweri, *Wacana Komunikasi Kantor*, (Bandung : Mandar Maju. 2004). h.243

meningkatkan produktivitas terletak pada efektivitas komunikasi⁵. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi sangat berperan demi tercapinya tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja para pegawai. Oleh karena itu menjadi kewajiban setiap unsur yang ada di dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, sembari dengan itu, komunikasi interpersonal yang baik akan memastikan semuanya terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

Komunikasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebab komunikasi menjadi kunci utama kesuksesan suatu pekerjaan, bila dari awal saja komunikasi yang terjalin kurang baik maka tentu saja pada akhirnya maksud dan tujuan dari apa yang ingin disampaikan tidak akan terwujud sebagaimana yang diharapkan.

Hal tersebut membuktikan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki kontribusi yang besar terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja tersebut selain komunikasi interpersonal seperti motivasi pegawai, kemampuan kerja, suasana dan lingkungan kerja pegawai.

⁵ Alo Liliweri, *Wacana Komunikasi Kantor*, h.30

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil olah data spss menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,838. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel penelitian ada dikategori hubungan sangat kuat. Hasil dari koefisien determinasi yaitu 0,703 (70,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,3% terhadap produktivitas kerja (Y) dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari hasil uji hipotesis (Uji t) dalam penelitian ini menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_1 yang berarti “komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar.

B. Saran

Dari hasil penelitian, beberapa ekspektasi yang diharapkan sebagai berikut :

1. Meski komunikasi Interpersonal telah terjalin dengan baik antara sesama karyawan. Tetapi karyawan juga harus tetap menjaga keharmonisan lingkungan kerja agar kerjasama antar karyawan dan pimpinan dapat tercipta dengan baik.

2. Produktivitas kerja adalah hal yang penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bersama perusahaan, hal ini tentu akan tercipta jika didukung oleh komunikasi yang baik yang terjadi di dalam lingkungan perusahaan.
3. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai, seluruh manajerial menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam rangka pelaksanaan tugas masing-masing karena komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung Bhuono, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi. 2005.
- Departemen Agama. *Al-Quran dan Terjemahannya cetakan ke-8*. Bandung : Mizan Bunaya Kreativa. 2010.
- Dewi Sutrisna. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta : Andi. 2007.
- Effendi, Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002.
- Elita. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Provinsi Sumatera Utara Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara. 2007.
- Fajar Marhaeni,. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rodakarya. 2004.
- Gafur Waryono Abdul. *Tafsir social mendialogkan teks dan kontek.s*. Yogyakarta : El Saq Press. 2005.
- Gie, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efisiensi dan Efektivitas Kerja, <http://eprints.undip.ac.id/12755/>. 2014.
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2006.
- Jackson, John H,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat. 2002.
- Muhammad Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara. 2009.
- Kusyda Rahmawati,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi. 2008.
- Liliweru Alo, *Wacana Komunikasi Kantor*, Bandung : Mandar Maju, 2004.
- Mangkunegara P Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2000.
- _____. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Malang : PT Remaja Rosdakarya. 2005.
- Muhammad Arni. *Komunikasi Interpersonal*, Jakarta : Bumi Aksara. 2009.

- Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat. , 2007.
- Nababan Dasnien,. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 5 Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara. 2011.
- Purianto Dwi, *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, MediaKom : Bandung, 2008
- Purwanto Djok. *Komunikasi Bisnis*, Jakarta : Erlangga. 2011
- Rakhmat Jalaluddin,. *Prinsip –prinsip Komunikasi Menurut Al-Quran*. Audienta : Bandung. 1994.
- Ruky Achmad.S,. *System Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 2001
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta. 2008.
- Satriadi Uni,. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar*. UIN Makassar : Makassar. 2013.
- Sedermayanti,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama. 2009.
- Singodemejo, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Surabaya : SMMAS. 2000.
- Sugiono,. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta Edisi ke-V. 2012.
- Sukanto, Reksohadiprojo. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE. 2000.
- Sunyoto Dadang, *Dasar-dasar Statistik. Cet-1*. Sleman : CAPS. 2012.
- Sulaiman Wahid,. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi Publisher. 2004.
- Sutrisno Edy, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana. 2010.
- Wibowo,. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grfindo Persada. 2005.
- Widjaya,. *Ilmu Komunikasi Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta. 2000.
- Wirawan,. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta Salemba Empat. 2009.

Zuhdi,. *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*. Yoyakarta : Wahana Totalitas :. 2011.





LAMPIRAN LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN TABULASI DATA

no	Variable x									total	Variable y									total
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	31	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	35	4	4	4	4	3	4	4	3	5	35
5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
6	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	3	4	4	3	3	3	4	4	3	31
7	4	4	4	3	4	5	3	4	4	35	3	4	4	4	3	4	5	3	4	34
8	5	4	3	3	3	4	4	5	4	35	3	5	4	3	3	3	4	4	5	34
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
10	3	3	3	2	2	5	4	5	3	30	3	4	4	3	2	2	5	4	5	32
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
12	4	3	2	4	3	4	3	3	4	30	3	4	3	2	4	3	4	4	3	30
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	4	4	28
14	4	5	4	3	3	4	3	3	2	31	3	4	5	4	3	3	4	4	3	33
15	5	4	5	5	3	5	4	3	3	37	3	5	4	5	5	3	5	4	4	38
16	5	4	5	4	5	3	5	5	4	40	3	5	4	5	4	5	4	5	5	40
17	3	3	3	4	4	4	5	5	5	36	5	4	3	4	4	4	4	5	5	38
18	3	4	5	4	3	4	4	3	3	33	4	3	4	5	4	3	4	4	3	34
19	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22	3	3	3	2	4	2	2	2	4	25
20	2	3	2	2	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
21	2	3	2	2	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
22	2	3	2	2	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21

23	2	3	2	2	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
26	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
28	2	3	2	2	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
29	2	3	2	2	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
30	2	3	2	2	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
31	3	4	5	4	3	5	4	3	3	34	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30
32	3	4	4	3	3	4	3	2	4	30	3	4	4	3	3	2	3	2	3	27
33	3	3	3	4	3	2	2	4	3	27	4	4	3	2	2	3	3	2	4	27
34	3	5	4	3	5	5	4	3	3	35	3	4	4	3	3	4	3	2	3	29
35	2	3	2	3	2	3	3	4	3	25	3	2	4	3	3	4	3	2	5	29
36	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	3	3	4	3	2	5	4	3	4	31
37	3	3	4	3	4	3	3	2	3	28	3	4	3	4	5	4	3	2	4	32
38	2	3	4	3	4	3	3	4	3	29	4	3	5	4	5	4	4	3	2	34
39	3	4	3	3	3	4	4	2	3	29	3	3	4	2	2	4	3	4	3	28
40	3	4	4	3	3	2	3	3	2	27	4	3	4	5	4	3	3	3	4	33
41	3	3	4	3	3	3	4	2	3	28	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22
42	3	4	3	3	4	4	4	3	2	30	2	3	4	3	3	2	2	4	3	26
43	2	3	4	5	5	4	4	5	3	35	3	4	4	3	4	5	4	5	3	35
44	3	4	4	4	3	3	4	5	4	34	4	3	4	4	4	3	3	3	5	33
45	3	4	3	3	5	4	5	4	4	35	3	4	4	4	3	3	2	2	3	28
46	3	4	4	3	4	3	5	4	3	33	3	4	2	3	4	4	3	2	3	28
47	4	4	5	3	3	4	3	4	4	34	4	3	4	3	3	2	4	4	4	31

48	3	4	4	3	4	3	3	5	5	34	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30
49	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	3	3	2	4	4	3	4	5	32
50	3	3	4	4	4	3	3	5	5	34	5	5	3	3	2	3	4	4	4	33
51	3	4	4	4	3	4	4	5	3	34	3	3	4	2	4	3	3	4	4	30
52	3	4	4	3	3	3	2	2	4	28	3	3	4	4	3	2	4	4	3	30
53	2	3	3	3	2	2	4	4	4	27	3	4	4	3	3	3	5	4	3	32
54	3	4	3	3	4	4	5	4	4	34	3	4	4	3	5	3	3	4	4	33
55	3	5	4	3	5	5	4	3	3	35	3	4	4	3	3	4	3	2	3	29
56	2	3	2	3	2	3	3	4	3	25	3	2	4	3	3	4	3	2	5	29
57	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	3	3	4	3	2	5	4	3	4	31
58	3	3	4	3	4	3	3	2	3	28	3	4	3	4	5	4	3	2	4	32
59	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
60	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	3	4	4	3	3	3	4	4	3	31
61	4	4	4	3	4	5	3	4	4	35	3	4	4	4	3	4	5	3	4	34
62	5	4	3	3	3	4	4	5	4	35	3	5	4	3	3	3	4	4	5	34
63	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
64	3	4	3	3	5	4	5	4	4	35	3	4	4	4	3	3	2	2	3	28
65	3	4	4	3	4	3	5	4	3	33	3	4	2	3	4	4	3	2	3	28

```

RELIABILITY   /VARIABLES=px1 px2 px3 px4 px5 px6 px7 px8 px9 py1
py2 py3 py4 py5 py6 py7 py8 py9   /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA   /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.914	.912	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
px1	58.58	81.559	.691	.771	.906
px2	58.15	87.695	.440	.601	.913
px3	58.34	81.134	.678	.698	.907
px4	58.60	82.681	.713	.640	.906
px5	58.42	81.247	.646	.872	.908
px6	58.25	79.938	.671	.781	.907
px7	58.29	81.741	.622	.739	.908
px8	58.17	84.330	.463	.598	.913

px9	58.28	85.860	.484	.589	.912
py1	58.54	87.565	.412	.472	.913
py2	58.32	81.191	.706	.776	.906
py3	58.15	88.007	.389	.596	.914
py4	58.49	81.410	.662	.729	.907
py5	58.54	83.690	.507	.484	.912
py6	58.49	82.004	.608	.807	.909
py7	58.28	79.172	.731	.899	.905
py8	58.57	80.780	.623	.734	.908
py9	58.14	86.277	.382	.611	.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.80	92.725	9.629	18

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x.

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.838 ^a	.703	.698	2.708	.703	148.941	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), x

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1092.220	1	1092.220	148.941	.000 ^a
	Residual	461.995	63	7.333		
	Total	1554.215	64			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.545	2.087		2.657	.010
	x	.808	.066	.838	12.204	.000

a. Dependent Variable: y

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SULSEL, SULTRA, SULBAR”

Kepada Yth

Bapak/Ibu/saudara/i responden

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan atas penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar, Jl. Hertasning, Makassar. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian saya ini. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Harun

A. Identitas Peneliti

Nama : Harun

Nim : 10600110023

Jurusan : Manajemen Ekonomi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : UIN Alauddin Makassar

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan terakhir :

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon memberi tanda centang (✓) pada kolom yang saudara anggap paling sesuai. Pendapat anda atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

D. Pernyataan Inti

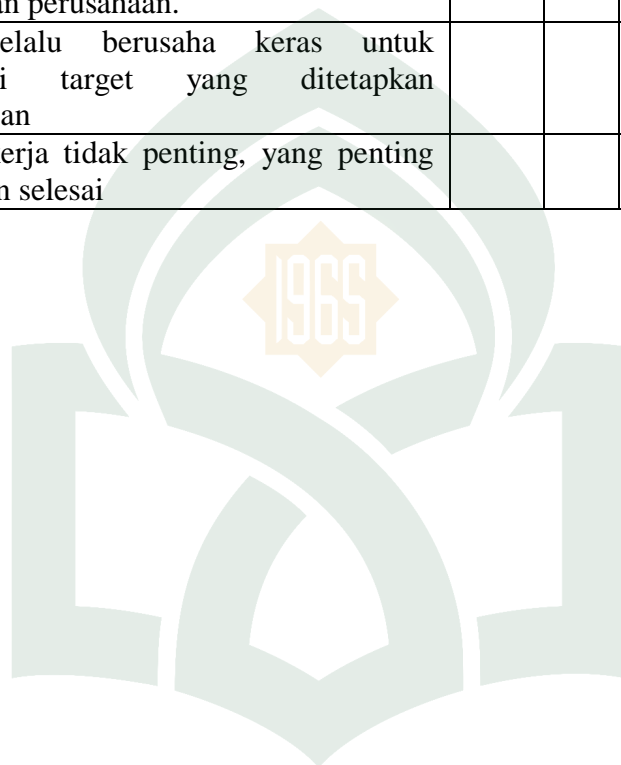
1. Variabel Komunikasi Interpersonal

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)						
1.	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik					
2.	Iklim Komunikasi yang menyenangkan membuat saya lebih nyaman bekerja.					
3.	Hubungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja					
4	Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan					
5	Saya memberikan dukungan kepada rekan karyawan lain untuk menjalankan tugasnya					
6.	Saya dapat menjalankan tugas sesuai dengan pesan yang telah dikomunikasikan					
7	Pimpinan harus mampu memotivasi karyawan					
8	Persamaan persepsi penting dalam pelaksanaan tugas dalam kelompok kerja					
9	Saya menyampaikan aspirasi saya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya					

2. Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
1.	Saya rasa kedisiplinan sangat diperlukan di dalam perusahaan					
2.	Saya tidak pernah datang terlambat .					
3.	Saya jarang tidak hadir kerja					

4.	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
5.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
6.	Saya dapat menggunakan peralatan kantor secara optimal					
7	Saya mematuhi norma-norma yang ditetapkan perusahaan.					
8.	Saya selalu berusaha keras untuk memnuhi target yang ditetapkan perusahaan					
9.	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

RIWAYAT HIDUP



Harun, lahir pada tanggal 28 Januari 1992 di Lawawoi (Kabupaten Sidrap) Sulawesi Selatan, merupakan anak ke-3 dari tiga bersaudara hasil buah kasih dari Muh. Abduh dengan Hj. Atta. Pendidikan formal dimulai dari Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Lawawoi, dan lulus pada tahun 2004.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1

WatangPulu dan dinyatakan lulus pada tahun 2007. Dan pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Pangkajene Sidrap dan dinyatakan lulus pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan dinyatakan lulus pada tahun 2014 dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Harun
NIM : 10600110023
Tempat/Tgl. Lahir : Lawawoi/28 Januari 1992
Jur/Konsentrasi : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam/Strata I (SI)
Alamat : Perumnas Antang Blok 6 No.148
Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Penyusun

Harun
NIM : 10600110023